

Title IX Sexual Harassment Notice of Grievance Process

In accordance with the regulations adopted by the U.S. Department of Education pursuant to Title IX which took effect August 14, 2020, the school adopts this grievance process to facilitate its prompt response to allegations of sexual harassment in its education programs or activities.

The sexual harassment grievance process is initiated by the filing of a formal complaint with the school's Title IX Coordinator. The formal complaint can be filed in person, by email, or by first class mail at any time (not just during business hours); however, it may only be filed by the alleged victim (complainant) or the Title IX Coordinator. A determination will not be made regarding whether the individual alleged to have committed the sexual harassment (respondent) is actually responsible for sexual harassment until the end of the grievance process; until then, the respondent is considered not responsible.

After receiving a formal complaint, the school will send notice of the formal complaint to the respondent, along with any other known parties, and assign an investigator to gather evidence regarding the allegations. Once all evidence has been gathered, the parties will be given a copy of the evidence and the opportunity to provide a written response to the evidence within ten days. The investigation report, that fairly summarizes the relevant evidence, will then be completed and provided to the parties simultaneously. The parties will again have an opportunity to provide a written response. Once the investigation report is received by the decision-maker, the parties will be invited to submit written relevant questions to the decision-maker that they would like the other party or a witness to answer. Answers will be circulated with the parties with a limited opportunity to follow-up. Finally, the decision-maker will generate a written determination of responsibility that addresses each allegation in turn, and provides findings of fact, a determination of responsibility, and appropriate remedies and/or disciplinary measures.

The decision-maker makes his/her determination based on an objective evaluation of all relevant evidence including witness statements and physical evidence. The school has adopted a (preponderance of the evidence/clear and convincing evidence) standard.

Either or both parties may appeal the determination on one of the following grounds:

- 1) procedural irregularity that affected the outcome;
- 2) new evidence not previously available that will affect the outcome; and
- 3) a conflict of interest or bias of the Title IX Coordinator, investigator, or decision-maker that affected the outcome.

If an appeal is undertaken, each party will receive notice and have an opportunity to submit a written statement in support or challenging the determination. The appeal decision-maker will have no prior affiliation or knowledge of the allegations and will issue a written decision.

The school also offers an informal resolution process. However, informal resolution is completely voluntary and necessarily requires participants to forego rights they may have under the grievance process.

Throughout the grievance process, the complainant and respondent will be treated equitably. The school is committed to proceeding without bias and will disqualify anyone from serving as an investigator or decision-maker who exhibits a bias or has a conflict of interest. All school employees with a role in the sexual harassment grievance process receive training, and any party, upon request, may receive a copy of that training. Further, a party may not seek or be required to disclose information protected under a legally-recognizable privilege (attorney/client, doctor/patient, etc.), unless the person holding such privilege has waived the privilege.

During the grievance process, though not dependent upon it, individualized services designed to restore or preserve the complainant's equal access to the school's education program or activity may be provided to the complainant. These supportive measures may include counseling, course-related adjustments (deadline extensions), modifications of work or class schedules, campus escort services, increased security and monitoring of certain areas of campus, mutual restrictions of contact between the parties, changes in work or housing locations, leaves of absence, and other similar measures. Emergency removal of the respondent is rarely an appropriate supportive measure.

If the respondent is determined to be responsible for committing sexual harassment, the decision-maker may order disciplinary sanctions and remedies including, but not limited to, change in class schedule, change in campus, removal from school or program of choice, in-school suspension, out-of-school suspension, assignment to a disciplinary alternative education program, or expulsion for students, or reprimand, suspension, or employment termination for employees.

The school strives to resolve all sexual harassment allegations, from the filing of a formal complaint through the determination of responsibility, within sixty (60) days; however, these timelines may be changed, and extensions of time frames may be granted, for good cause at the sole discretion of the school.

Please contact the school's Title IX Coordinator if you have any questions at tiffany.cunningham@gcisd.net.

Acoso Sexual Bajo Título IX Aviso de Proceso de Quejas

De conformidad con las regulaciones adoptadas por el Departamento de Educación de los EE. UU. en cumplimiento con el Título IX, el cual surtió efecto el 14 de agosto de 2020, la escuela adopta este proceso de quejas para facilitar su pronta respuesta a las denuncias de acoso sexual en sus programas o actividades educativas.

El proceso de quejas por acoso sexual se inicia mediante la presentación de una queja formal ante el Coordinador de Título IX de la escuela. La queja formal se puede presentar en persona, por correo electrónico o por correo de primera clase en cualquier momento (no sólo durante el horario comercial); sin embargo, sólo puede ser presentada por la presunta víctima (demandante) o el Coordinador de Título IX. No se tomará ninguna determinación sobre si la persona que presuntamente ha cometido el acoso sexual (demandado) es realmente responsable del acoso sexual hasta el final del proceso de quejas; hasta entonces, no se considera responsable al demandado.

Después de recibir un reclamo formal, la escuela enviará una notificación del reclamo formal al demandado, junto con cualquier otra parte conocida, y asignará a un investigador para recopilar pruebas con respeto a las acusaciones. Una vez que se haya reunido toda la evidencia, las partes recibirán una copia de la evidencia y la oportunidad de proporcionar por escrito una respuesta a la evidencia dentro de los diez días. El informe de investigación, que resume justamente las pruebas relevantes, se completará y se proporcionará a las partes simultáneamente. Las partes tendrán nuevamente la oportunidad de proporcionar una respuesta por escrito. Una vez que el tomador de decisiones reciba el informe de la investigación, se invitará a las partes a presentar por escrito preguntas relevantes al tomador de decisiones a las que deseen que la otra parte o un testigo responda. Las respuestas se distribuirán a las partes con una oportunidad limitada de seguimiento. Finalmente, el tomador de decisiones generará una determinación de responsabilidad por escrito que abordará cada denuncia sucesivamente y que proporcionará conclusiones de hecho, una determinación de responsabilidad y los remedios apropiados y / o medidas disciplinarias.

El tomador de decisiones toma su determinación basándose en una evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes, incluidas las declaraciones de testigos y las pruebas físicas. La escuela ha adoptado un estándar de (preponderancia de la evidencia / evidencia clara y convincente).

Cualquiera o ambas partes pueden apelar la determinación por uno de los siguientes motivos:

- 1) irregularidad procesal que ha afectado al resultado;
- 2) nueva evidencia no disponible previamente que afectará al resultado; y
- 3) un conflicto de intereses o sesgo del Coordinador de Título IX, el investigador o el tomador de decisiones que ha afectado al resultado.

Si se emprende una apelación, cada parte recibirá una notificación y tendrá la oportunidad de presentar una declaración por escrito en apoyo de o que impugna la determinación. El tomador de decisiones de la apelación no tendrá afiliación previa ni conocimiento de las acusaciones y emitirá una decisión por escrito.

La escuela también ofrece un proceso de resolución informal. Sin embargo, la resolución informal es completamente voluntaria y requiere de necesidad que los participantes renuncien a los derechos que puedan tener bajo el proceso de quejas.

Durante el proceso de quejas, el demandante y el demandado serán tratados de manera igualitaria. La escuela está comprometida a proceder sin sesgos y descalificará a cualquier persona para servir como investigador o tomador de decisiones que muestre algún sesgo o que tenga un conflicto de intereses. Todos los empleados de la escuela con un papel en el proceso de quejas por acoso sexual reciben capacitación, y cualquier parte puede recibir una copia de esa capacitación, de ser solicitada. Además, una de las partes no puede buscar ni se le puede obligar a divulgar información protegida por un privilegio legalmente reconocible (abogado/cliente, médico/paciente, etc.), a menos que la persona que tiene dicho privilegio haya renunciado al privilegio.

Durante el proceso de quejas, aunque no dependa de ello, se pueden proporcionar al demandante servicios individualizados diseñados para restaurar o preservar el acceso equitativo del demandante al programa o actividad educativa de la escuela. Estas medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, ajustes relacionados con los cursos (extensiones de fechas límite), modificaciones de horarios de trabajo o de clases, servicios de acompañamiento de la escuela, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas de la escuela, restricciones mutuas de contacto entre las partes, cambios en la ubicación de trabajo o de vivienda, excedencias y otras medidas similares. Raramente, la expulsión de emergencia del demandado es una medida de apoyo adecuada.

Si se determina que el demandado es responsable de haber cometido un acoso sexual, el tomador de decisiones puede ordenar sanciones disciplinarias y remedios que incluyen, pero sin limitarse a: cambios en el horario de clases, cambio de escuela, expulsión de la escuela o programa de elección, suspensión dentro de la escuela, suspensión fuera de la escuela, asignación a un programa disciplinario de educación alternativa o expulsión de estudiantes, o reprimenda, suspensión, o despido de empleados para el personal.

La escuela se esfuerza por resolver todas las acusaciones de acoso sexual, desde la presentación de una queja formal hasta la determinación de responsabilidad, dentro de los sesenta (60) días; sin embargo, estos plazos pueden ser cambiados y se pueden otorgar extensiones de los plazos, por buena causa a la sola discreción de la escuela.

Comuníquese con el Coordinador de Título IX de la escuela si tiene alguna pregunta llamando al tiffany.cunningham@gcisd.net.